

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT, AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT EXCELITAS TECHNOLOGIES BATAM

Eti Murni Halawa¹, Mira Yona², Mesi Sasta Lina Simatupang³,
Mei Triani Pintu Batu⁴, Uli Maharani⁵, Elin Triana Putri⁶

^{1,3,4,5,6} Mahasiswa Prodi Manajemen, FEB-Universitas Riau Kepulauan Batam,

² Dosen FEB-Universitas Riau Kepulauan Batam

Email: etimrnhalawa29@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Excelitas Technologies Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 30 responden menggunakan kuesioner skala Likert. Hasil uji validitas menunjukkan 19 dari 20 butir pertanyaan valid, sedangkan seluruh variabel dinyatakan reliabel dengan nilai Cronbach's alpha berkisar antara 0,722 sampai 0,916. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 1,524 + 0,044X_1 + 0,060X_2 + 0,704X_3 - 0,171X_4$. Hasil uji partial (uji t) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 2,14$; $sig = 0,042$), sedangkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja tidak signifikan secara parsial. Namun, uji F menunjukkan bahwa keempat variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 4,902$; $sig = 0,005$). Nilai koefisien determinasi sebesar 44,0% menandakan bahwa model mampu menjelaskan 44,0% variasi kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study examines the effect of work motivation, work discipline, work environment, and leadership on employee performance at PT. Excelitas Technologies Batam. The study used a quantitative approach with survey data collected from 30 respondents through a Likert-scale questionnaire. The results show that 19 of 20 items were valid, and all variables were reliable with Cronbach's alpha ranging from 0.722 to 0.916. The regression equation obtained was $Y = 1.524 + 0.044X_1 + 0.060X_2 + 0.704X_3 - 0.171X_4$. The t-test indicates that leadership has a positive and significant effect on employee performance ($t = 2.14$; $sig = 0.042$), while work motivation, work discipline, and work environment are not significant individually. However, the F-test shows that the four independent variables simultaneously affect employee performance ($F = 4.902$; $sig = 0.005$). The coefficient of determination is 44.0%, indicating that the model explains 44.0% of the variation in employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Leadership, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Persaingan dibidang industri yang semakin ketat membuat sumber daya manusia (SDM) sangat diperhitungkan dalam peranan yang sangat krusial sebagai aset strategis penentu keberlanjutan dan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan yang optimal menjadi fondasi utama bagi perusahaan untuk mencapai efektivitas, efisiensi, dan keunggulan kompetitif di pasar global (Robbins & Judge, 2022). Terlebih pada sektor industri manufaktur yang memiliki ritme kerja dinamis tinggi dan berorientasi pada target, produktivitas individu secara agregat akan menentukan kualitas serta kuantitas output yang dihasilkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk terus mengidentifikasi, mengelola, dan meningkatkan faktor-faktor internal maupun eksternal yang secara signifikan mampu memacu kinerja karyawan ke tingkat tertinggi.

Secara teoritis, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi variabel psikologis, perilaku, dan lingkungan tempat mereka bekerja (Mangkunegara, 2017). Faktor pertama adalah motivasi kerja, yakni dorongan internal atau eksternal yang menggerakkan karyawan untuk mengarahkan seluruh potensi terbaiknya demi mencapai target organisasi (Hasibuan, 2019). Selain motivasi, disiplin kerja menjadi pilar penegak konsistensi; tanpa adanya kepatuhan terhadap regulasi dan ketepatan waktu, efisiensi operasional akan terganggu (Sedarmayanti, 2020). Di sisi lain, faktor eksternal seperti lingkungan kerja—baik fisik maupun non-fisik—berperan vital dalam menciptakan kenyamanan mental dan fisik, sehingga meminimalisir tingkat kelelahan serta kejenuhan karyawan di tempat kerja. Di atas seluruh variabel tersebut, gaya kepemimpinan (*leadership*) bertindak sebagai motor penggerak utama. Pemimpin yang efektif tidak hanya bertugas memberikan perintah, melainkan harus mampu memberikan arah yang jelas, mengambil keputusan strategis yang tepat, serta menjadi katalisator bagi terciptanya kolaborasi tim yang solid (Robbins & Judge, 2022).

Namun, pada realitas empirisnya, sering kali terjadi kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan (*das sollen*) dengan kenyataan aktual yang terjadi di lapangan (*das sein*). Idealnya, ketika tingkat motivasi kerja karyawan tinggi, disiplin kerja ditegakkan dengan ketat, dan lingkungan kerja difasilitasi dengan prima, maka kinerja karyawan secara otomatis akan melonjak tajam (Hasibuan, 2019). Namun, fenomena di industri manufaktur kerap menunjukkan anomali. Beban kerja yang tinggi, tekanan target produksi yang konstan, serta pergeseran dinamika kepemimpinan sering kali memicu kejenuhan (*burnout*), sehingga motivasi dan kedisiplinan yang tinggi pun belum tentu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja yang stabil. Fenomena fluktuasi kinerja ini menjadi permasalahan konkret yang memerlukan analisis mendalam, khususnya pada perusahaan yang berbasis teknologi tinggi di zona industri strategis seperti Batam.

PT. Excelitas Technologies Batam merupakan salah satu perusahaan manufaktur terkemuka yang bergerak di sektor teknologi dan elektronika, di mana ketepatan proses, pemenuhan standar kualitas ketat, dan pencapaian target produksi harian menjadi tuntutan mutlak yang bertumpu pada kinerja karyawannya. Berdasarkan observasi awal, dinamika operasional di PT. Excelitas Technologies Batam sangat dipengaruhi oleh bagaimana para pemimpin di rantai produksi mengarahkan instruksi kerja dan bagaimana iklim kerja serta fasilitas fisik dipertahankan. Hal ini krusial karena mayoritas tenaga kerja operasional berada pada kelompok usia muda (fase awal karier), yang secara psikologis memiliki karakteristik motivasi dan stabilitas emosional kerja yang cenderung fluktuatif dibandingkan pekerja senior.

Gap analysis dari beberapa literatur terdahulu memperlihatkan adanya inkonsistensi hasil (*research gap*) terkait faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja. Sebagian peneliti menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja adalah penentu utama keberhasilan individu (Mangkunegara, 2017), sementara riset lain menegaskan bahwa faktor lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan visioner justru memiliki kontribusi yang jauh lebih masif dalam industri manufaktur

padat karya. Sebagian besar penelitian terdahulu juga cenderung berfokus pada industri jasa atau perbankan, sementara kajian spesifik yang mengintegrasikan motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara simultan pada perusahaan manufaktur komponen teknologi tinggi di Batam masih relatif terbatas. Di sinilah letak kebaruan (*state of the art*) dari penelitian ini, yaitu menguji reliabilitas dan signifikansi model integratif tersebut pada karakteristik pekerja usia muda di PT. Excelitas Technologies Batam.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan *gap analysis* yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Excelitas Technologies Batam, baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta memberikan rekomendasi praktis yang strategis bagi jajaran manajemen PT. Excelitas Technologies Batam dalam merumuskan kebijakan peningkatan produktivitas kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner skala Likert dengan 20 butir pernyataan yang mengukur motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kepemimpinan (X_3), lingkungan kerja (X_4), dan kinerja karyawan (Y). Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t , uji F , dan koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Pada perusahaan manufaktur seperti PT. Excelitas Technologies Batam, pencapaian target produksi dan kualitas kerja sangat bergantung pada dorongan kerja, kedisiplinan, kondisi lingkungan kerja, serta kepemimpinan yang diterapkan. Karena itu, penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan data primer dari 30 responden dengan komposisi gender yang seimbang, yaitu 15 laki-laki dan 15 perempuan. Sebagian besar responden berusia 18-24 tahun (22 orang), diikuti 25-30 tahun (5 orang), dan di atas 30 tahun (3 orang).

Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki laki	15
	Perempuan	15
Usia	18-24 tahun	22
	25-30 tahun	5
	>30	3

Distribusi responden menunjukkan komposisi gender yang seimbang. Dari sisi usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia muda, sehingga hasil penelitian ini banyak merepresentasikan persepsi pekerja pada fase awal karier.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan uji validitas, 19 dari 20 butir dinyatakan valid karena memiliki r hitung di atas r tabel 0,361. Satu butir pada variabel motivasi kerja (item 3) dinyatakan tidak valid karena r hitung

0,341 < 0,361. Hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel reliabel dengan Cronbach's alpha di atas 0,70.

Variabel	Item	r hitung	Keterangan
X1 Motivasi	Item 1	0.421	Valid
X1 Motivasi	Item 2	0.744	Valid
X1 Motivasi	Item 3	0.341	Tidak Valid
X1 Motivasi	Item 4	0.572	Valid
X2 Disiplin	Item 1	0.742	Valid
X2 Disiplin	Item 2	0.592	Valid
X2 Disiplin	Item 3	0.823	Valid
X2 Disiplin	Item 4	0.716	Valid
X3 Kepemimpinan	Item 1	0.718	Valid
X3 Kepemimpinan	Item 2	0.798	Valid
X3 Kepemimpinan	Item 3	0.849	Valid
X3 Kepemimpinan	Item 4	0.811	Valid
X3 Kepemimpinan	Item 5	0.757	Valid
X4 Lingkungan Kerja	Item 1	0.655	Valid
X4 Lingkungan Kerja	Item 2	0.766	Valid
X4 Lingkungan Kerja	Item 3	0.738	Valid
X4 Lingkungan Kerja	Item 4	0.538	Valid
Y Kinerja	Item 1	0.661	Valid
Y Kinerja	Item 2	0.850	Valid
Y Kinerja	Item 3	0.806	Valid

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1 Motivasi	0.722	Reliabel
X2 Disiplin	0.862	Reliabel
X3 Kepemimpinan	0.916	Reliabel
X4 Lingkungan Kerja	0.840	Reliabel
Y Kinerja	0.881	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas Shapiro-Wilk menghasilkan signifikansi 0,331 ($> 0,05$), sehingga data berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas Breusch-Pagan menghasilkan signifikansi 0,475 ($> 0,05$), sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Catatan nilai VIF pada lembar kerja menunjukkan angka yang dicantumkan secara bulat, namun interpretasi utama penelitian ini difokuskan pada hasil regresi dan uji signifikansi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 1,524 + 0,044X_1 + 0,060X_2 + 0,704X_3 - 0,171X_4$. Koefisien terbesar terdapat pada kepemimpinan (X_3), yang menunjukkan bahwa perubahan pada variabel ini memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lain dalam model.

Rata-rata skor setiap variabel juga relatif tinggi, yakni motivasi kerja 4,17; disiplin kerja 4,23; kepemimpinan 4,22; lingkungan kerja 4,12; dan kinerja karyawan 4,22. Hal ini mengindikasikan

persepsi responden yang cenderung positif terhadap kondisi kerja di PT. Excelitas Technologies Batam.

Variabel	Jumlah Item	Rata-rata Skor
Motivasi Kerja (X1)	4	4.17
Disiplin Kerja (X2)	4	4.22
Kepemimpinan (X3)	4	4.22
Lingkungan Kerja (X4)	4	4.12
Kinerja Karyawan (Y)	4	4.22

Uji Hipotesis

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 0,149$; $sig = 0,883$). Disiplin kerja juga tidak signifikan ($t = 0,221$; $sig = 0,827$), demikian pula lingkungan kerja ($t = -0,668$; $sig = 0,510$). Sebaliknya, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,14$; $sig = 0,042$).

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 4,902$; $sig = 0,005$). Nilai R Square sebesar 0,44 menandakan bahwa 44,0% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh keempat variabel independen, sedangkan 56,0% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Variabel	t hitung	Sig.
const	1774	0.088
X1 Motivasi	0.149	0.883
X2 Disiplin	0.221	0.827
X3 Kepemimpinan	2.14	0.042
X4 Lingkungan Kerja	-0.668	0.51

Uji F	Hasil
F hitung	4,902
Sig.	0,005
R Square	0,44 (44,0%)

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial, hanya variabel kepemimpinan (X₃) yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Excelitas Technologies Batam ($t_{hitung} = 2,14$; $sig = 0,042$), sedangkan motivasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan lingkungan kerja (X₄) tidak berpengaruh signifikan secara individu. Meski demikian, pengujian secara simultan (uji F) membuktikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 4,902$; $sig = 0,005$) dengan kontribusi nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,44 atau 44,0%. Secara praktis, manajemen PT Excelitas Technologies Batam disarankan untuk memprioritaskan peningkatan kualitas kepemimpinan operasional, khususnya dalam memberikan pengarahan dan keputusan yang tepat, guna mengoptimalkan produktivitas tenaga kerja mereka yang mayoritas berada di fase awal karier.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior. Pearson.
- Sedarmayanti. (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.